Mémoire présenté

à la Commission élue permanente

du travail sur le projet de loi no 17

Le mardi 7 juin 1983

MEMOIRE PRESENTE

PAR LA CHAMBRE DE COMMERCE DU QUEBEC

A LA COMMISSION ELUE PERMANENTE DU TRAVAIL

SUR LE PROJET DE LOI NO 17

"LOI MODIFIANT LE CODE

DU TRAVAIL ET DIVERSES

DISPOSITIONS LEGISLATIVES"

Le mardi 7 juin 1983

La Chambre de commerce du Québec regroupe plus de 200 chambres de commerce locales et associations similaires, qui comptent tout près de 40 000 membres au Québec. De plus, environ 3 100 entreprises, grandes et petites, adhèrent directement à la Chambre de commerce du Québec.

BIBLIOTHEQUE NATIONALE DU QUÉBEC
Dépôt légal, 2e trimestre 1983
ISBN 2-920492-04-7

SYNOPSIS

	INTODUCTION	1
1.	Protection accrue des activités syndicale	3
2.	Les modifications des règles de l'accréditation	8
3.	Nouveaux pouvoirs de l'arbitre	13
4.	Les dispostions "anti briseurs de grève"	18
5.	Divers articles	23
6.	Aperçu des conséquences économiques	24
7.	Suggestions nouvelles	26
	CONCLUSION	27

INTRODUCTION:

"Le Code du travail n'est pas, au contraire du Code du civil, un monument juridique dont on a dit ne pouvoir toucher la moindre pièce sans risquer de mettre en danger son harmonie; la modification parcellaire du Code est une réalité et sans doute à vivre encore".(1)

Modification soit, mais pas à n'importe quel prix et encore moins pour répondre aux seules volontés d'un seul et même groupe. Depuis sa création en 1964, le Code du travail a subi plusieurs modifications (1965, 1968, 1969, 1970, 1971, 1972, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982) et, contrairement aux prétentions récentes des syndicats, il n'était pas urgent de le modifier.

Le gouvernement a déclaré vouloir resserrer les dispositions "anti-briseurs de grève",(2) réduire les délais juridiques et faciliter le droit d'association des travailleurs. Ces modifications proposées seront examinées à la lumière du présent Code du travail en vue de s'assurer qu'elles ne favoriseront pas un seul groupe d'intérêt au détriment d'autres mais faciliteront les rapports de travail au bénéfice de tous et chacun. De plus, il faudrait

garder à l'esprit que le Québec doit maintenir une capacité de concurrence face à ses plus proches concurrents en protégeant ses investissements et sa production.

---

(1) Juge du tribunal du travail Bernard Prud'homme, dans l'affaire de la Commission scolaire de l'Outaouais, 1982.

(2) Cette expression d'émanation syndicale sera utilisée entre guillemets dans le texte parce qu'elle apparaît dans le projet de loi bien qu'elle ne rencontre pas notre assentiment.

1. Protection accrue des activités syndicales

L'article 14 modifié se lirait comme suit:

14. "Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser un droit qui lui résulte du présent code."

Ainsi, un employeur ne pourra refuser d'employer "une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code". Actuellement, cette protection ne s'applique qu'aux membres et officiers d'un syndicat.

Cette nouvelle disposition est beaucoup trop large: tout exercice d'un droit deviendrait présomption; ceci couvre autant le fait de signer une carte, d'avoir cherché à former un syndicat chez un employeur précédent, d'avoir déposé un grief, d'être présent lors d'un scrutin, d'être membre d'un syndicat, etc.

Selon qu'il est écrit, ces activités syndicales pourraient avoir eu lieu chez quelque employeur précédent, l'employeur éventuel étant présumé être au courant de ces faits.

Or, les lois des autres provinces ou du Canada ne laissent pas la porte ouverte à tel genre de présomptions aussi larges; elles les limitent aux cas où l'employeur est de fait au courant des activités syndicales visées, c'est-à-dire de celles de ses propres employés. Par exemple, le Code canadien du travail, à l'article 184(3), est exprimé au présent (ce qui élimine les actions passées d'une personne) et énumère des activités syndicales précises.

L'article 184(3) du Code canadien du travail se lit en effet comme suit:

184(3). "Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) refuser d'embaucher ou de continuer à employer ou suspendre, transférer, mettre à pied, ni autrement prendre contre une personne des mesures discriminatoires en ce qui concerne un emploi, le salaire ou autres conditions d'emploi, ni intimider, menacer ou prendre d'autres mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne, parce que cette personne

(i) est ou se propose de devenir, ou cherche à inciter une autre personne à devenir un membre, dirigeant ou délégué d'un syndicat ou collabore au développement, à la formation ou à l'administration d'un syndicat,

(ii) a été exclue définitivement ou temporairement d'un syndicat pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus de payer pour adhérer ou rester adhérents au syndicat,

(iii) a témoigné ou peut témoigner dans une procédure prévue par la présente Partie, y a autrement participé ou peut autrement y participer,

(iv) a fait ou est sur le point de faire une divulgation qu'elle peut être requise de faire dans une procédure prévue par la présente Partie,

(v) a présenté une demande ou déposé une plainte en vertu de la présente Partie, ou

(vi) a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente Partie ou exercé un droit quelconque en vertu de cette dernière;..."

Dieu merci, ces présomptions "at large" (art. 14) ne donneront pas lieu à une ordonnance d'embauche par le commissaire du travail comme il était prévu dans l'avant-projet. Dans ce contexte, il était facile de prévoir la possibilité de se faire engager en invoquant une activité syndicale quelconque antérieure sans avoir à prouver ses compétences de travail. Malgré cela les employeurs demeurent sujets à des sanctions pénales inutiles (art. 143), abusives et non méritées si les présomptions demeurent ce qu'elles sont.

Par ailleurs, l'article 14 innove aussi en ce que tout "droit" sera désormais protégé et non seulement le fait de devenir membre ou officier d'un syndicat. On ajoute expressément que, outre les menaces de renvoi, l'intimidation et l'imposition d'une sanction, l'employeur ne pourra chercher par des <u>mesures discriminatoires ou de représailles</u> à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit lui résultant du Code du travail.

Cette notion de "mesures discriminatoires" est encore inconnue: le commissaire pourra ordonner à l'employeur de cesser d'exercer ces dites mesures. Comment l'employeur pourra-t-il repousser cette présomption? Les employeurs perdront du temps et de l'argent à essayer de repousser semblables présomptions.

N'étant pas définies, ces notions de "représaille" et "mesures discriminatoires" pourront être invoquées à tout propos. Elles serviront à qualifier à peu près n'importe quel comportement de l'employeur (par exemple: l'employeur me fait travailler la nuit, ou m'a refusé une promotion, ne m'a pas accordé d'augmentation de salaire, etc).

On rajoute aussi les "représailles" et "mesures discriminatoires" aux articles 15 et suivants du Code sur les cas de congédiement, suspension ou déplacement des salariés pour activités syndicales. De tels amendements ont d'autant plus de conséquences pour l'employeur que dans ces cas de plaintes en vertu des articles 15, 16 et 17 du Code, il y a présomption en faveur de l'employé dès qu'il a pu établir qu'il exerçait un droit lui résultant du Code, que cette mesure a été prise contre lui justement parce qu'il exerçait un droit lui résultant du Code. C'est l'employeur qui a le fardeau de prouver qu'il a pris cette mesure "pour une autre cause juste et satisfaisante".

Le gouvernement a annoncé qu'il voulait réduire les délais: pourquoi alors modifier celui de 15 jours (à l'article 16),pour que le salarié porte plainte selon l'article 15 et l'allonger à 30 jours? On augmente l'incertitude des décisions prises contre les employeurs.

Le gouvernement a aussi annoncé son intention de protéger la formation en cours d'un syndicat en ajoutant que des représailles ne pourraient être exercées contre un membre d'un syndicat en formation. Mais dans leur formulation, les articles 14 et 15 ne s'appliquent pas exclusivement aux employés d'un employeur. Ils peuvent être élargis aux employés d'un employeur précédent.

La Chambre recommande donc que:

. les présomptions sur le refus d'embauche demeurent sous leur forme actuelle, c'est-à-dire parce qu'une personne est membre ou officier d'un syndicat et non pas élargies à "une personne à cause de l'exercice d'un droit résultant du code".

. Les pratiques syndicales visées soient clairement définies et limitées.

. Les nouvelles mentions de "mesures discriminatoires" et de "représailles" soient enlevées.

2. Les modifications des règles de l'accréditation

En ce qui concerne une première requête en accréditation à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée, le nouvel article 27.1 rendra irrecevable tout autre requête en accréditation.

> "27.1 Le dépôt d'une requête à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée rend irrecevable une requête subséquente à l'égard de la totalité ou d'une partie des salariés visés par la première requête.
>
> Aux fins du premier alinéa, une requête est réputée avoir été déposée au bureau du commissaire général du travail au moment de sa réception à son bureau."

Dans ce seul cas, le droit à l'accréditation sera accordé si l'association des salariés groupe la majorité absolue des salariés selon l'article 21. Le syndicat pourrait être accrédité sur le champ si l'agent d'accréditation, selon l'article 28a venait à la conclusion que l'association jouit du caractère représentatif requis et s'il constatait qu'il y a encore accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.

Si l'employeur refuse son accord sur une unité de négociation demandée, l'article 28c a été modifié tel qu'il suit:

> 28c "Si l'employeur refuse son accord sur l'unité de négociation demandée il doit, par écrit, en expliciter les raisons et proposer l'unité qu'il croit appropriée à l'agent d'accréditation qui les consigne dans le rapport fait au commissaire général du travail. Si l'employeur néglige ou refuse de communiquer les raisons de son désaccord et de proposer l'unité qu'il croit appropriée dans les quinze jours de la réception d'une copie de la requête, il est présumé avoir donné son accord sur l'unité de négociation. L'agent d'accréditation procède alors suivant le paragraphe a ou le paragraphe b, selon le cas."

Sous cet article, l'employeur ne peut plus seulement refuser son accord sur l'unité de négociation mais il doit proposer l'unité qu'il croit appropriée, donc il acquiesce automatiquement à une unité. Qu'arrive-t-il s'il est en désaccord avec toute l'unité proposée? il ne peut plus faire valoir son point de vue. Les employeurs des PME seront pris au dépourvu car ils auront quinze jours de la réception de la requête pour communiquer leur désaccord, sinon ils seront présumés avoir donné leur accord. Avant, l'agent d'accréditation demandait à l'employeur les raisons de son désaccord: maintenant, les employeurs devront être au courant de la loi. L'accréditation est accélérée par la porte d'en arrière car les employeurs ne seront pas au courant.

Quant aux autres requêtes en accréditation, dans les cas où il y a déjà une association représentée, on abolirait la règle de la majorité absolue, par l'insertion après le premier alinéa de l'article 21 de l'alinéa suivant:

21. "a également droit à l'accréditation l'association des salariés qui, dans les cas prévus à l'article 37.1, obtient le plus grand nombre de voix à la suite d'un scrutin".

Le nouvel article 37.1 se lit comme suit:

37.1 "lorsqu'un vote au scrutin secret est tenu conformément aux articles 32 ou 37, qu'il y a plus d'une association de salariés en présence, que l'ensemble des associations groupe le majorité absolue des salariés compris dans l'unité de négociation appropriée et qu'aucune association de salariés n'obtient la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur qui ont droit de vote, le commissaire du travail doit:

a) lorsqu'il y a deux associations en présence, accréditer celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix;

b) lorsqu'il y a plus de deux associations en présence, tenir un nouveau scrutin sans la participation de celle qui a obtenu le plus petit nombre de voix et, s'il n'y a plus que deux associations en présence, accréditer celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix".

Auparavant, en présence de deux associations, l'association qui avait droit à l'accréditation était celle qui obtenait la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur. En ne respectant pas l'esprit du Code actuel, on se retrouvera avec des syndicats pouvant représenter 26% ou 30% des salariés visés par une accréditation. Ceci contredit l'article 3 du Code qui stipule que "tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix". Les libertés individuelles sont brimées car si plusieurs groupes de salariés manifestent l'intention de se syndiquer, chacun avec le syndicat de son choix, l'accréditation leur sera automatiquement imposée.

Pourtant, la majorité des salariés refuseraient peut-être toute accréditation plutôt que de se retrouver avec un syndicat indésirable.

Les mêmes règles devraient alors s'appliquer pour révoquer une accréditation. L'article 41 devrait être modifié pour que le commissaire du travail puisse révoquer l'association qui ne groupe plus le nombre de voix par lequel elle a été élue.

En ce qui concerne les requêtes en accréditation, d'autres amendements visent à favoriser l'obtention de celles-ci. Notamment, à l'article 32:

> 32. "le commissaire du travail saisit de l'affaire doit décider, après enquête, de toutes questions relatives à l'unité de négociation et aux personnes qu'elles visent; il peut à cette fin modifier l'unité proposée par l'association requérante."

Maintenant, le commissaire du travail ne serait pas obligé de tenir enquête en présence de l'employeur sur la question relative à l'unité de négociation: "après enquête" n'implique pas obligatoirement la présence de l'employeur. Le droit des parties d'être entendu n'est pas respecté et on pense ainsi accélérer l'accréditation.

L'article 53.1 a aussi été ajouté:

> 53.1 "l'employeur ou l'association accréditée ne peut refuser de négocier ou retarder la négociation au seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les personnes visées par l'accréditation".

On négociera comme si le syndicat existait "de facto". La négociation sera enclanchée même si le syndicat doit tomber après jugement sur les personnes visées par l'accrédidation.

Tous et chacun de ces articles visent à abréger des délais mais ce faisant, les règles du jeu ne sont plus respectées. Les modifications proposées sont inacceptables sauf celles prévues à l'article 25, où sur réception d'une requête en accréditation, le commissaire général du travail transmettra une copie de cette requête à l'employeur au lieu et place de l'association.

La Chambre recommande donc que:

- l'accréditation ne soit accordée qu'à l'association regroupant la majorité absolue des votes des salariés visés par une requête;

- l'article 32 ne soit pas modifié pour s'assurer que le commissaire du travail tienne enquête en présence de l'employeur sur toute question relative à l'unité de négociation.

3. Nouveaux pouvoirs de l'arbitre

Les différends, les griefs et le contenu de la première convention collective seront désormais soumis à un seul arbitre, en lieu et place d'un conseil d'arbitrage composé de trois membres.

Cet arbitre unique pourra être choisi par les parties si elles s'entendent (art. 77). Deux assesseurs, chacun désigné par une partie, pourraient l'assiter, toujours s'il y a entente à cet effet entre les parties. Concrètement, il y a fort à parier que les parties ne s'entendront ni sur le choix d'un arbitre ni sur le choix des assesseurs: une partie faisant le jeu de l'obstruction pour mieux se retrouver avec un arbitre nommé d'office choisi à même une liste dressée par le ministre. En fait, cette modification de forme n'accélèrera pas le processus. Il est notoire que les délais sont présentement longs à cause de la non disponibilité des arbitres du gouvernement.

Si une véritable possibilité de nommer les assesseurs demeurait, il y aurait trois membres comme avant. Il faut donc croire que l'intention du législateur est qu'en réalité, il n'y aura toujours qu'un seul arbitre et celui-ci rendra plus vite ses décisions qu'en collégialité (selon une décision majoritaire ou unanime).

Pourtant, on n'abrège pas les délais durant lesquels l'arbitre unique devra rendre sa décision: ils restent à 60 jours de sa nomination tout comme le délai auquel était soumis le conseil d'arbitrage (art. 90).

Pourquoi alors instituer un nouveau système? Les délais changeront peu mais on laissera à une unique personne le choix d'exercer des décisions importantes soit:

1. Imposer le contenu d'une première convention collective

En effet, l'article 93.4 stipule:

> 93.4 "l'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministère de sa décision".

C'est là le seul cas où les délais seront raccourcis et ce au détriment de l'intention des parties et de l'esprit du Code. Une seule personne jugera d'un délai raisonnable "à rencontrer". Auparavant, l'arbitre pouvait décider d'imposer une première convention collective si les parties avaient échoué dans leur tentative de négociation en raison d'un manque de diligence ou de bonne foi dans leur comportement. Maintenant, il n'y a plus de critère mais le contenu d'une première convention est trop décisif pour être imposé par une seule personne qui ne sera pas

nécessairement au courant des conditions de travail propres à l'ensemble des entreprises que compte le Québec. Il n'y aura plus de libre négociation, là où il importe tellement de ne pas tout modifier du processus employeurs-employés. Pourtant on sait que le contenu de la première convention servira de canevas aux conventions à venir.

Même s'il y avait au côté de l'arbitre unique un assesseur de la partie patronale, ses pouvoirs seraient inexistants puisqu'il ne pourrait même pas poser de questions selon l'article 100.7 modifié qui se lit comme suit:

> 100.7 "l'arbitre peut poser à un témoin les questions qu'il croit utiles".

Ainsi rédigé, seul l'arbitre pourrait poser des questions et non pas les assesseurs.

2. Régler les différends: sur ce point, nos commentaires précédents valent tout autant pour ceux-ci.

3. Arbitrer les griefs: les griefs doivent normalement être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective mais on rajoute à l'article 100.0.1 qui se lit comme suit:

100.0.1 "malgré toute disposition des conventions collectives prévoyant un délai moindre, un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les 30 jours de la date où la cause de l'action a pris naissance".

Si une convention collective prévoit un délai supérieur à 30 jours, doit-on voir qu'il ne pourrait plus soumettre son grief en la manière prévue dans sa convention collective mais bel et bien le déférer tout de suite à un arbitre? ou doit-on interpréter cet article comme imposant un délai maximum de 30 jours aux arbitres? Il y sûrement une erreur de rédaction et l'article devrait sans doute se lire comme dans l'avant-projet de loi:

> "malgré toute disposition d'une convention collective prévoyant un délai moindre, un salarié peut avoir recours à la procédure de grief dans les 30 jours de la date où la cause de l'action a pris naisance."

On retrouve parsemées dans le texte d'autres règles qui n'accélèreront en rien le processus.

Par exemple, à l'article 100.2.1:

> 100.2.1 "aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure".

Plus besoin de respecter les délais car par cet article leur retard sera considéré comme une irrégularité de procédure et l'arbitre pourra ne pas en tenir compte.

Pour toutes ces raisons, la Chambre recommande donc que:

. L'arbitrage des différends et le contenu d'une première convention collective soient laissés aux bons soins d'un conseil d'arbitrage.

. Le conseil d'arbitrage puisse décider le contenu de la première convention collective si les négociations ne se sont pas poursuivies avec diligence ou bonne foi.

. Les délais soient réduits en augmentant le nombre d'arbitres disponibles au ministère.

4. Les dispositions " anti-briseurs de grève"

L'article 109.1 modifié se lirait comme suit:

"109.1 Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne physique pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;

b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne morale pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;

c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties et dans la mesure où elle y pourvoit;

ii. qu'une liste n'ait été déposée suivant les articles 111.0.18 ou 111.10 et dans la mesure où elle y pourvoit; ou

iii. qu'un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu des articles 111.024 ou 111.13;

d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne qu'il emploie dans un autre établissement;

f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out".

L'actuel article 109.1 est déjà l'un des plus restrictifs au Canada. L'employeur, ne peut utiliser dans l'établissement où une grève ou lock-out a été déclaré, les services des salariés du syndicat en grève ou en lock-out ni ceux des salariés employés dans un autre établissement. Il ne peut embaucher une personne (physique, selon la jurisprudence constante) pour remplir les fonctions d'un salarié représenté par un syndicat en grève ou en lock-out.

Restait donc la possibilité d'"embaucher" une personne morale, une entreprise de sous-traitance par exemple, pour permettre une continuation des opérations. Les cadres n'étaient pas visés non plus puisqu'on utilisait l'expression "salarié".

Les modifications proposées enlèvent ces possibilités:

- on exclut expressément l'utilisation des services d'une personne morale dans l'établissement où la grève ou le lock-out aura été déclaré (109.1b)

- on exclut les services d'une "personne" employée dans un autre établissement ("personne" est plus large que "salarié") ce qui englobe les cadres (109.1e)

- on exclut les services des salariés non visés par la grève qui travaillent dans le même établissement où la grève a été déclarée (109.1f)

A toutes fins utiles, on ne prohibe pas seulement l'emploi de "scabs" mais on arrête systématiquement la production des entreprises. Ce qui entraînera fatalement des arrêts de travail dans d'autres usines ou entreprises puisqu'elles ne seront plus "alimentées" par la première source de production. Ceci est d'autant prévisible lors de grève chez les grandes entreprises: par effet de rebondissement, d'autres entreprises seront affectées (leurs fournisseurs, leurs vendeurs, etc).

A long terme, les entreprises devront fermer leur porte ou elles décideront de ne pas ouvrir de nouvelles usines. Certaines feront faillite faute de ne pouvoir payer un personnel à ne rien faire.

L'article 109.1(f) est particulièrement inquiétant si les employeurs ne peuvent faire travailler les employés non visés par la grève pour remplir les fonctions des grévistes dans le même établissement, il devront être mis à pied car si un maillon de la chaîne manque, il n'y a plus de production.

Les PME sont surtout visées car les grandes entreprises auront les moyens de donner des contrats de sous- traitance à l'extérieur du Québec. Une fois rendu sur place, elles continueront probablement à y faire affaires car les lois sont moins sévères.

De plus, les PME ont très rarement plus d'un établissement où sont installés ses moyens de production, la loi interdisant l'utilisation des services d'une personne morale dans l'établissement où la grève a été déclarée, les PME ne pourront faire faire leur travail à moins de recourir à des compétiteurs. Les PME seront grandement pénalisées, pourtant le gouvernement affirme s'appuyer sur celles-ci en cette période de crise d'emplois comme le plus grand levier d'emplois au Québec. Les seuls emplois créés par cette mesure seront ceux des fonctionnaires servant à fermer des usines.

Un dernier point importe: toutes les restrictions limitent de remplir les fonctions d'un salarié en grève. Qu'arrive-t-il lorsque à la veille de la grève, par exemple, un surplus de travail aurait normalement exigé l'embauche additionnelle de personnel? On ne pourra plus faire exécuter le travail qui de toute façon n'aurait pas été fait par les employés en grève.

Le rapport de force se trouve nettement modifié en faveur des syndicats: la grève devenant plus que jamais entre leurs mains une arme redoutable. Les employeurs n'auront plus qu'à plier l'échine ou partir. En contrepartie, les salariés en grève auront tout le loisir de travailler ailleurs ou de retirer de l'assurance-chômage. L'Etat entretiendra bien les employés en grève à même les impôts des autres, tandis que l'employeur sera contraint de ne plus faire fonctionner son usine.

Les conflits durereront fort longtemps si les employés n'ont absolument rien à perdre. Ils n'auront qu'à se trouver un emploi ailleurs, le laisser et retirer de l'assurance-chômage.(1). Bien sûr, l'assurance-chômage, c'est Ottawa qui la paye.

Finalement, on modifie les dispositions "anti-briseurs de grève" en présumant de la bonne foi des syndicats comme s'ils n'avaient pas d'autre choix que la grève pour obtenir les conditions de travail qu'ils réclament.

---

(1) Dans la cause Dennis Abraham et le Procureur général rendu par la Cour suprême du Canada, le 25 janvier 1983, les règles d'interprétation de l'article 44 de la loi sur l'assurance- chômage en cas de conflit de travail ont été interprétées largement. L'employé n'a plus besoin d'avoir abandonné son emploi sans intention d'y retourner pour retirer de l'assurance-chômage s'il exerce quelque autre occupation de façon régulière

Pourtant les employeurs doivent rencontrer des normes de production: souvent leurs contrats pourront être annulés s'ils ne les remplissent pas. Leur survie tout comme la survie des emplois au Québec en dépend.

Pour ces motifs, la Chambre recommande:

. qu'aucune modification ne soit apportée à l'article 109.1.

5. Divers articles

L'article 130 serait modifié par l'addition de l'alinéa suivant:

> "toutefois, l'ordonnance de réintégration rendue en vertu de l'article 15 est exécutoire malgré l'appel".

Pourquoi changer les règles du jeu et imposer des relations de travail malsaines et conflictuelles aux deux parties? C'est d'autant inconcevable si la décision en appel n'ordonne pas la réintégration mais reconnaît le congédiement pour une cause juste.

L'article 74 de la Loi sur les normes de travail serait aussi modifié par l'addition de l'alinéa suivant:

> "l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle une salariée a droit, pour la période durant laquelle elle est en congé de maternité, est déterminé par règlement du gouvernement".

La Chambre a toujours demandé que les projets de règlement soient déposés en même temps que les projets de loi. Encore une fois, devrons-nous attendre avant de pouvoir nous prononcer?

6. Aperçu des conséquences économiques

Il est impossible, dans le cadre du présent mémoire, de présenter une évaluation de l'impact économique du projet de loi numéro 17. On peut cependant en obtenir un aperçu théorique en se référant à des considérations économiques générales et à la littérature économique sur le sujet.

La loi actuelle a accordé aux syndicats des privilèges coercitifs qui leur donnent sur le marché du travail des positions de monopole ou de cartel. Ces privilèges incluent 1° le monopole de représentation que l'accréditation confère à un syndicat; 2° la cotisation syndicale obligatoire; et 3° le monopole de travail en cas de grève.

Les conséquences économiques de ces pouvoirs syndicaux ont fait l'objet de plusieurs études, malheureusement inconnues ici. Essentiellement, les privilèges légaux qui accroissent les cartels syndicaux ont pour effet 1° de faire augmenter les salaires des syndiqués par rapport aux employés non syndiqués, qui voient leurs salaires réduits par rapport à ce qu'ils auraient été autrement, et 2° de diminuer la flexibilité et l'efficacité de l'économie et de réduire la prospérité générale(1). On a estimé à au moins 6% la réduction de produit national que causent les syndicats britaniques.(2)

Le projet de loi numéro 17 contribuera à renforcer encore les privilèges syndicaux -- entre autres en reforçant leur contrôle monopolistique sur le travail dans l'entreprise. Ce projet aura donc pour effet d'augmenter le pouvoir de marchandage des syndicats, d'augmenter leur capacité d'obtenir des conditions de travail irréalistes et de diminuer encore la flexibilité et l'efficacité de notre économie. Malgré les avantages apparents à court terme, l'ensemble de la population devra en payer les coûts en terme de croissance et de prospérité réduites.

---

(1) Pour un aperçu de la question et de la littérature économique sur le sujet, voir John Burton, "Are Trade Unions Public Good/"Bad"?: The Economic of the Close Shop of Brian Griffith, "The Economics of Labour Power: Can Trade Unions Rear Wages?" in "Trade Unions, Public Good on Public "Bads"?, London, Institute of Economic Affairs, 1978.

(2) Burton, op. cit. p. 51

7. "Suggestions nouvelles"

Puisqu'on ouvre la porte à des modifications, la Chambre présente ses suggestions pour améliorer les relations de travail soit:

- que la définition du mot "grève" comprenne un "ralentissement du travail" et qu'il soit précisé qu'aucun salarié ou groupe de salariés ne pourra encourager un ralentissement d'activités (pas seulement un syndicat);

- que la définition du mot "salarié" appliquée au gouvernement soit aussi appliquée aux salariés des entreprises privées afin d'exclure les personnes dont l'emploi est confidentiel;

- que les cartes de membres soient annexées à la requête en accréditation lorsqu'elle est adressée au commissaire du travail;

- que les employés soient avisés du dépôt d'une requête et qu'il leur soit possible de faire des représentations sur cette demande;

- qu'il y ait un vote instantané dans les cinq jours de la réception de la requête sur l'opportunité de cette requête (comme en Nouvelle-Ecosse);

- que les votes de grèves soient supervisés par le ministère et que la grève ne soit permise que si elle représente la majorité des voeux des salariés;

- qu'en cas de grève, l'employeur puisse prendre les moyens nécessaires pour assurer la protection et l'entretien de ses meubles et immeubles;

- que les délais d'appel soient raccourcis en permettant l'appel de plano au Tribunal du travail.

CONCLUSION:

Le Code du travail existe pour régir des rapports spécifiques entre des groupes de salariés devenus syndiqués et les employeurs.

Le contenu des conventions collectives doit être déterminé par les parties selon leurs besoins tout comme la syndicalisation doit représenter les voeux de la majorité.

Il serait impensable d'obliger un employé syndiqué à demeurer à vie chez le même employeur. Il l'est tout autant d'enlever le droit de gérance de ce dernier en l'obligeant à engager un syndiqué plutôt qu'une autre personne ou de lui imposer la convention collective d'un autre employeur s'il exerce la même activité.

En ce sens, la Chambre est heureuse qu'il n'y ait pas eu d'élargissements apportés à l'article 45 ni d'imposition de régime de négociation multipatronale ou sectrorielle. L'imposition de toute forme de négociation multipatronale ou sectorielle, selon un récent sondage mené par la Chambre, ne rencontrerait pas les voeux de 96,3% des sociétés ayant répondu. Nous osons espérer pour le futur que ni par le biais du Code du travail (art. 45) ni par le biais de changements à la Loi sur les décrets de convention collective, des conventions collectives seront imposées sans l'accord libre des parties.

La Chambre recommande donc que:

. les présomptions sur le refus d'embauche demeurent sous leur forme actuelle c'est-à-dire parce qu'une personne est membre ou officier d'une association et non pas élargies à "une personne à cause de l'exercice d'un droit résultant du Code";

. les pratiques syndicales visées soient clairement définies et limitées;

. les nouvelles mentions de "mesures discriminatoires" et de "représailles" soient enlevées;

. l'accréditation ne soit accordée qu'à l'association regroupant la majorité absolue des votes des salariés visés par une requête;

. l'article 32 ne soit pas modifié pour s'assurer que le commissaire du travail tienne enquête en présence de l'employeur sur toute question relative à l'unité de négociation;

. l'arbitrage des différends et le contenu d'une première convention collective soient laissés aux bons soins d'un conseil d'arbitrage;

- le conseil d'arbitrage puisse décider le contenu de la première convention collective si les négociations ne sont pas poursuivies avec diligence ou bonne foi;

- les délais soient réduits en augmentant le nombre d'arbitres disponibles au ministère;

- qu'aucune modification ne soit apportée à l'article 109.1.

La Chambre de commerce du Québec

Le mardi 7 juin 1983